



PATRÍCIA APARECIDA INÁCIO

**PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O
PAPEL DO ESTADO NA VALORIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO
DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES NO ÂMBITO
DAS ORGANIZAÇÕES**

LAVRAS – MG

2021

PATRÍCIA APARECIDA INÁCIO

**PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O PAPEL DO ESTADO NA
VALORIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como parte
das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de Bacharel.

Prof.º Dr. André Luís Ribeiro Lima

Orientador

LAVRAS - MG

2021

PATRÍCIA APARECIDA INÁCIO

**PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O PAPEL DO ESTADO NA
VALORIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como parte
das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 10 de novembro de 2021.

Prof.º Dr. André Luís Ribeiro Lima

Prof.º Dr. Janderson Martins Vaz

Prof.º Dr. André Luís Ribeiro Lima

Orientador

LAVRAS - MG

2021

Dedico aos meus pais, irmão, meu marido, minha filha e a toda minha família, que com muito amor, carinho, apoio incondicional, incentivo e dedicação me fizeram chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus pela oportunidade de realizar meu sonho, pois sei que a cada degrau de dificuldade, ele me proporcionou o dobro de força e sabedoria necessária para chegar até aqui.

Ao meu pai, meu irmão e minha querida avó, pelo apoio incondicional, incentivo e por toda dedicação. Em especial, a minha mãe e meu estimado avô, por tudo que fizeram por mim. Vocês partiram antes que esse momento tão esperado chegasse, mas sei que onde estiverem, estarão sentindo um imenso orgulho por eu ter chegado aqui e, que se as palavras não podem chegar-lhes aos ouvidos, elevo meu pensamento a Deus e o agradeço por vocês terem existido em minha vida. Obrigado por tudo, minha mãe e meu avô querido, sempre vou amar vocês!

Ao meu marido pelas broncas, conselhos e por sempre ter acreditado em mim, mesmo quando nem eu mesma acreditava.

A minha filha Cecília por ter me resgatado de volta a vida, por ter me dado forças para lutar e jamais desistir.

Aproveito então para agradecer ao meu orientador André Luís Ribeiro Lima por cada ensinamento, aprendizagem e momentos que compartilhamos durante todo o curso.

Por fim quero agradecer a todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização desse trabalho e conseqüentemente a concretização de mais uma etapa em minha vida.

Muito obrigado a todos pelo apoio e carinho. Vocês me inspiram a crescer e a vencer meus obstáculos!

“O Senhor é o meu pastor e nada me faltará” (Salmo 23).

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa bibliográfica tem como escopo conceituar e identificar como a qualidade de vida no trabalho impacta no desempenho pessoal e influência nos resultados das organizações estatais, além disso, tem como objetivo apresentar um breve estudo sobre o Princípio da dignidade da pessoa humana e a Qualidade de vida dos Servidores no âmbito das Organizações Estatais, onde será feita reflexões importantes ao tema com o propósito de contribuir com as melhorias nas atividades dos servidores públicos e aumento da produtividade. Afinal, vivemos em uma sociedade tomada pelas crescentes mudanças tecnológicas, correria do cotidiano, competitividade laboral e a busca constante de melhores condições de vida. Dessa forma, define-se servidor público como pessoa física, de natureza estatutária e que presta serviços ao estado e aos entes da administração pública, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos entes estatais. Para conseguir atingir os objetivos citados, foi usado como metodologia pesquisas bibliográficas, artigos, livros e textos básicos sobre o tema, como também revistas especializadas e levantamento bibliográfico em sites acadêmicos, cujo os objetivos de estudos foram descritivos e exploratórios. Portanto, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho é assunto de muita relevância uma vez que influência nos resultados das organizações estatais.

Palavras-chave: Servidores Públicos. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, Organizações Estatais, Qualidade de Vida, Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

The present work of bibliographical research aims to conceptualize and identify how the quality of life at work impacts on personal performance and influences the results of state organizations, in addition, it aims to present a brief study on the Principle of human dignity and the Quality of life of civil servants within the scope of State Organizations, where important reflections will be made on the subject in order to contribute to improvements in the activities of public servants and increased productivity. After all, we live in a society taken by increasing technological changes, the rush of daily life, labor competitiveness and the constant search for better living conditions. In this way, public servants are defined as individuals, of a statutory nature and who provide services to the state and public administration entities, with an employment relationship and upon remuneration paid by state entities. In order to achieve the aforementioned objectives, bibliographic research, articles, books and basic texts on the subject were used as a methodology, as well as specialized journals and bibliographic survey on academic websites, whose study objectives were descriptive and exploratory. Therefore, it is clear that the quality of life at work is a matter of great relevance since it influences the results of state organizations.

Keywords: Public Servants. Principle of Human Dignity, State Organizations, Quality of Life, Employment Bond.

LISTA DE SIGLAS

CLT Consolidação de Leis Trabalhistas

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

OMS Organização Mundial de Saúde

SCIELO Scientific Electronic Library

Online **ST** Segurança do Trabalho

SUS Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Objetivos.....	10
1.1.1 Objetivo Geral.....	10
1.1.2 Objetivos Específicos.....	10
1.2 Justificativas.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 A Constituição Federal de 1988 e os Direitos Trabalhistas.....	12
2.2 As ações do Estado para que haja valorização do trabalho humano.....	13
2.3 O direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana.....	16
2.4 A qualidade de vida no trabalho no âmbito das organizações estatais.....	16
2.5 Responsabilidades objetivas e subjetivas do Estado para com o trabalho e a dignidade da pessoa humana.....	20
3 METODOLOGIA.....	23
4 RESULTADO E DISCUSSÃO.....	24
4.1 Sobre o Trabalho humano e as mudanças após a Constituição Federal de 1988.....	24
4.2 Ações do Estado para valorização do trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana nas organizações estatais.....	26
4.3 O papel do Estado e as responsabilidades nas ações de promoção do trabalho humano e a qualidade de vida nas organizações públicas.....	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho tem sido o local ao qual muitos profissionais passam mais tempo do que em casa com a família, desta forma, entende-se que deva ser um local propício para o crescimento profissional e pessoal e que proporcione condições para saúde física, mental e psíquica. Tem-se observado um relativo número de pessoas que não conseguem trabalho ou que o mesmo não tem visibilidade pelo Estado por meio da valorização do trabalho humano como forma de garantir a dignidade humana e não somente para o desenvolvimento econômico.

Entende-se que a dignidade da pessoa humana é um fundamento constitucional e como tal, preconiza a base para diversos outros que compõe a constituição cidadã, tão conhecida e admirada por outros países. Entretanto, verifica-se que para que haja a condição de dignidade é preciso que os direitos sociais sejam atendidos, e isso inclui ofertar o que é classificado como básico a pessoa humana como alimentação, moradia, vestuário, lazer, saúde, educação, igualdade perante a lei e outras prerrogativas constitucionais.

Sabe-se que o trabalhador brasileiro está regido pelas normativas da legislação trabalhista a qual tem como base maior a Constituição Federal de 1988 e que esta deverá seguir a premissa da dignidade da pessoa humana e trabalhadora que busca diariamente as condições básicas e sociais.

Além disso, entende-se que o Estado deve garantir não somente a dignidade da pessoa humana, mas também os direitos sociais como forma de cumprir as bases constitucionais, por meio de ações que promovam a pessoa. Por isso a legislação trabalhista deve acompanhar as formas de trabalho, os acordos trabalhistas, as negociações coletivas em busca de manter o trabalhador em condições físicas, psíquicas e sociais, que tenha oportunidade de trabalhar e descansar, que tenha condições de se sustentar e manter o sustento da família de maneira digna e produtiva.

De Amorim (2010), percebe-se que hoje os profissionais estão submetidos a constantes pressões provocadas pelo aumento da competitividade e pelas intensas e fortes transformações do mercado globalizado e isso tem afetado sua saúde física e mental. Dessa forma, questiona-se quais são as ações do Estado para garantir o trabalho e a valorização do trabalho humano como forma de efetivar a dignidade da pessoa humana nas organizações?

Portanto, trata-se de uma análise da literatura sobre as ações do Estado para garantir a valorização do trabalho bem como promover a dignidade da pessoa humana nas mais diversas organizações, entendendo que em meio as crises econômicas e sociais tem-se vistos diversos

desafios para melhorar os indicadores de emprego, moradia, educação, saúde e lazer para todos de maneira indistinta.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1998, verificar quais as ações do Estado para validar a garantia da dignidade da pessoa humana mediante ao trabalhador nas organizações.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Explorar sobre o trabalho humano e suas condições após a Constituição Federal de 1988;
- Descrever sobre as ações do Estado para melhorar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano após a Constituição Federal de 1988;
- Apresentar o papel do Estado brasileiro e sua responsabilidade objetiva e subjetiva nas ações de promoção do trabalho humano nas organizações.

1.2 Justificativas

O trabalho humano é um dos direitos fundamentais da Constituição Federal Brasileira e para que todos tenham os mesmos direitos e garantias é preciso que o Estado aja intervindo com ações que possam resguardar a saúde, a moradia, o lazer, o trabalho, a educação e outros direitos inerentes a pessoa humana.

Portanto, pode-se explicar que a atividade profissional na atualidade é muito importante e exerce forte influência sobre a vida das pessoas, portanto, a qualidade de vida no trabalho pode impactar no desempenho pessoal e profissional do colaborador e influenciar nos resultados das organizações públicas ou privadas. Afinal, muitos servidores públicos buscam que as organizações ofereçam melhores condições de trabalho e com ambiente adequado para trabalhar e que sejam capazes de gerar a sua satisfação e não serem chamados de incompetentes ou incapazes de exercer as funções.

Para Souza e Oliveira (2016) o Estado detém a tutela do trabalhador, por isso a presente

pesquisa busca analisar quais são as ações que o referido promove a valorização do trabalho de forma que garanta ao mínimo as condições básicas sociais para que o trabalhador possa se manter e manter sua família por meio do sustento de seu trabalho. Tendo estas ações atuando de maneira efetiva o Estado conseguirá manter a proteção da dignidade da pessoa humana em todas as suas dimensões.

O Estado como principal responsável deve atuar com políticas públicas que reduzam o desemprego, além de garantir a fiscalização da atuação dos empreendedores para que possam atuar ativamente em seu papel social.

Sendo assim, através dos estudos bibliográficos, foi possível identificar e contribuir para reflexão de que o servidor público merece ser respeitado, valorizado e inclusive ter seus direitos respeitados pelo Estado, afinal um servidor motivado, gera satisfação perante toda a população.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teve como escopo analisar e identificar sob o aspecto teórico de pesquisas como a Constituição Federal de 1988, influenciou nas ações e nas responsabilidades do Estado para que o trabalho humano fosse valorizado, houvesse aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana e qualidade de vida fosse adotada nas organizações públicas e privadas.

2.1 A Constituição Federal de 1988 e os Direitos Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem sua base na Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988) ao qual buscou trabalhar e valorizar os direitos básicos e fundamentais de forma a proteger o trabalhador. O Brasil carrega consigo o histórico de trabalho escravo e de algumas ações em que o trabalhador não tinha garantias ou mesmo direitos, fazendo que permanecessem por longas cargas horárias de trabalho, da mesma forma observava a exploração do trabalhador visando melhorias nas condições econômicas das organizações. Com isso o trabalhador não tinha condições dignas e estava longe da condição de bem-estar, mesmo que fosse as mais básicas ou mínimas (SOUZA; OLIVEIRA, 2016).

Segundo Silva e Meneses (2015) é preciso que todas as ações de interpretação da Constituição Federal de 1988 possa vislumbrar a importância da dignidade da pessoa humana conforme se observa:

Fenômeno relevante na consolidação da hermenêutica constitucional é a constitucionalização do direito. Através dele, o direito assume um caráter principiológico e programático; contudo, preservada a força normativa da Constituição. A interpretação constitucional assume caráter transdisciplinar e sistêmico, aberto a valores. As características de abstração e adaptabilidade das normas jurídicas são adequadas à interpretação pluralista e procedimental da Constituição. [...] A hodierna hermenêutica constitucional fornece diversos métodos de interpretação (concretização) do Direito, os quais podem ser aplicados de forma combinada, de modo a potencializar a eficácia da dignidade da pessoa humana (SILVA; MENESES, 2015, p. 163).

Nesta seara verifica-se que o cabe ao Estado tutelar e valorizar o trabalho mantendo os valores e garantias sociais por meio do cumprimento da Lei Maior. O Brasil atua como um Estado Democrático de Direito totalmente baseado na condição de manter a dignidade da pessoa humana, bem como os direitos sociais, ao trabalho, à saúde do trabalhador (SARLET, 2012).

Ao Estado caberá criar e manter políticas públicas que estimulam a economia por meio

da geração de novos empregos, bem como a dignidade humana e condições de trabalho para cada cidadão empregado, deverá também zelar pela saúde dos trabalhadores conforme preconiza Bastos (2009) em seus estudos:

[...] o Direito do Trabalho consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do indivíduo-trabalhador na sociedade capitalista. Cabe lembrar que a atividade estatal deve ser pautada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o ser humano é o “centro convergente de direitos” de todo o ordenamento jurídico e a dignidade constitui o substrato mínimo a ser assegurado a todos igualmente (BASTOS, 2009, p. 436).

A Constituição Federal de 1988 proíbe qualquer ação ao trabalhador que possa configurar como formas desumanas de trabalho independente do ofício realizado pela pessoa, a busca por resguardar a pessoa humana é garantida por variadas leis, decretos e normativas. O assunto é tratado no art. 7º que apresentam as classes de trabalhadores como sendo urbanos ou rurais, avulsos, domésticos que possuem suas devidas prerrogativas e normativas legais, principalmente para os casos de dispensa arbitrária ou não justificada (SOUZA; OLIVEIRA, 2016).

A CLT é umas das políticas públicas trabalhadas pelo Estado para a proteção do trabalhador mais popular, ela aborda as principais situações e condições em que o trabalhador possa vivenciar ou mesmo sofrer. Nela as apresentações sobre o empregador e o trabalhador são distintas e eficazes. Os contratos de trabalhos ocorrem por maneiras diferentes, ou seja, tem os contratos por tempo limitado e os contratos efetivos (por tempo indeterminado) baseados no princípio do pleno emprego e da valorização do trabalho humano (SILVA, 2011).

Entende-se que a CLT apresenta condições para que não haja dispensas arbitrárias, a garantia do salário-mínimo, jornada máxima permitida, horas de descanso e pausa, pagamento de horas extras, condições de segurança dentro do ambiente de trabalho entre outras (SOUZA; OLIVEIRA, 2016).

Portanto, percebe-se que a Constituição Federal de 1988 foi um marco para que os direitos trabalhistas fossem respeitados e o Estado assume responsabilidade e ações necessárias para que houvesse a valorização do trabalho humano, conforme será explanado adiante.

2.2 As ações do Estado para que haja valorização do trabalho humano

O Estado é o responsável pela tutela do trabalho, porém, é preciso que haja a fiscalização das condições de trabalho. Ambientes que proporcionam bem-estar e segurança geram

motivação nos trabalhadores. Ainda, faz-se necessário ressaltar que o comprometimento do funcionário seja sinônimo da sua melhoria, como colaborador, provida de sua valorização e da valorização que a organização o propõe. Essas ações não são geridas por lei, mas garantem a permanência dos postos de trabalhos e o efetivo desenvolvimento econômico (MORAIS, 2012). As pessoas, de modo geral, são motivadas pelos seus próprios objetivos e necessidades.

A remuneração salarial é um dos critérios profissionais motivacionais e como já foi dito anteriormente a CLT é a responsável por garantir ao menos o salário-mínimo para quem trabalha 08 horas diárias ou 44 horas semanais. Para os que possuem carga horária diferente faz-se a proporção de horas trabalhadas baseadas no salário-mínimo (ELESBON et al., 2012).

A saúde do trabalhador é garantida constitucionalmente e está resguardada nos direitos sociais relativos ao trabalhador, à seguridade social, à saúde e previdência, bem como a assistência social indistintamente, ou seja, as normativas de políticas públicas promovidas pelo Estado apresentam algumas outras prerrogativas de proteção ao trabalhador conforme aponta-se no art. 196:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988, p. 49).

O Estado apresenta mais uma iniciativa de proteção e incentivo ao trabalhador de maneira que possa ter saúde e segurança garantidas conforme se observa na Lei Orgânica da Saúde promulgada pela Lei n. 8.080/1990 que apresenta a saúde do trabalhador em seu art. 6º:

[...] § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

- I – Assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;
- II – Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;
- III – Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;
- IV – Avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;
- V – Informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os

preceitos da ética profissional;
VI – Participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;
VII – Revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e VIII – A garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores (BRASIL, 1990, p. 01).

A questão da saúde do trabalhador é complexa e requer análises minuciosas, desta forma o Estado mantém órgãos que fiscalizam as organizações visando manter as condições sanitárias propícias para o trabalho humano. O Estado deverá prover, conforme aponta a lei n. 8.080/1990 que o ambiente de trabalho seja saudável, motivador, que reduza riscos de doenças e afins (considerando as doenças ocupacionais ocorridas por excesso de trabalho ou pela falta de segurança no mesmo), além de promover as atividades laborais, bem como a proteção e a recuperação sem prejuízos ao trabalhador (SILVA; MENESES, 2015).

O ambiente de trabalho que outrora era visto como um ambiente próspero passa a ser visto nas últimas décadas como um ambiente adoecedor, fruto dos comportamentos capitalistas, verifica-se que os transtornos mentais e doenças vinculadas a transtornos de comportamento são as principais causas de afastamento laboral, as quais comprometem a saúde física e mental do trabalhador. As cobranças, as incertezas e muitas vezes as precariedades das condições de trabalho vem contribuindo diretamente com a saúde do trabalhador, assim como as mudanças tecnológicas e a acumulação de serviços e atividades, as cobranças por carreira, a falta de tempo para um longo descanso tem afetado o trabalhador. Em todas estas condições citadas o Estado promove ações de saúde pública ao trabalhador, ao qual conseguirá o tratamento e o acompanhamento pelo Sistema Único de Saúde (SUS) visando garantir que o trabalhador se recupere e possa voltar a ocupar outro posto de trabalho (NASCIMENTO; SILVA, 2019).

Destarte, é possível verificar que o Estado tem tomado ações e medidas necessárias para valorização do trabalho humano, através da disponibilidade de cursos de capacitação para servidores encontrados no portal do servidor ou na escola virtual gov, para que assim, o colaborador possa exercer as funções com competência e qualificação. No entanto, será discorrido adiante, se o direito ao trabalho e a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana estão sendo respeitados pelo estado e pelos empregadores.

2.3 O direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana

O direito ao trabalho deve ser analisado pela ótica da globalização, hoje é possível trabalhar para empresas estrangeiras em solo brasileiro e neste caso estar sujeito as normativas da CLT. A consequência de tais mudanças ocasiona uma maior possibilidade de infrações nas normas trabalhistas, haja vista que a tecnologia ajuda a reduzir os postos de trabalho, produzir mais, maior lucro, assim como maior tempo de trabalho para quem está empregado, chegando a montar escritórios em casa em busca de produzir mais (LIMONGI; FRANÇA, 2019).

Atualmente o ser humano vem competindo vagas de emprego com máquinas as quais trabalharão dias sem descanso, operam com mais precisão e possuem baixo custo. Com isso as taxas de desemprego têm aumentado significativamente, trazendo um verdadeiro desequilíbrio social, forçando o Estado a criar programas de transferências de rendas para amenizar os indicadores e evitar a temida situação de pobreza extrema (REIS, 2012).

No entanto, no Brasil estão sendo ofertados programas de capacitação, recolocação no mercado de trabalho, cursos técnicos acessíveis a todos de forma que mantenham a classe desempregada apta para o trabalho, haja vista que, na atual conjuntura os trabalhadores deverão ter multi habilidades. Essas ações visam promover melhorias na área da tutela do Estado para com o trabalhador (MORAIS; COELHO, 2018)

As relações trabalhistas estão mais complexas, mesmo que o direito do trabalho seja um direito social preconizado na Lei Maior ao qual dispõe de três artigos que discorrem sobre tal assunto, sendo então os artigos. 7º, 170º e 193º que explanam sobre as garantias que o Estado dispõe sobre a proteção do trabalhador bem como a efetivação da dignidade da pessoa humana por meio do seu ofício (SILVA, 2019).

Portanto, verifica-se que o direito trabalhista esta regido sob a ótica da CLT e que deve ser respeitado para que assim haja valorização do trabalho e aplicabilidade da qualidade de vida nas organizações estatais.

2.4 A qualidade de vida no trabalho no âmbito das organizações estatais

A origem com a preocupação com a qualidade do trabalho humano iniciou com a Teoria das Relações Humanas apresentadas na década de 30 em decorrência dos estudos de Elton Mayo, ao qual apresentava a necessidade de olhar o trabalhador como um ser carente de necessidade sociais, de interação com o meio ao qual trabalha e não somente como uma

máquina produtora, era preciso mudar a concepção de trabalhador e o ambiente de trabalho que na época eram fábricas escuras, com longas jornadas de trabalho, baixa remuneração e pouco contato social, pois as pessoas passavam mais tempo trabalhando do que com a família (CARVALHO et al., 2013).

Para Soares (2018) as mudanças no ambiente de trabalho só iniciaram após a Segunda Grande Guerra, por volta de 1950 ao qual dedicou-se a implantar a Teoria das Relações Humanas nas empresas, alterando o formato das indústrias, trazendo ambientes mais claros, iluminados, com vários intervalos entre as jornadas de trabalho, com uma preocupação com a saúde do colaborador, ocorria de forma discreta, mas aos poucos as empresas e indústrias foram adotando a ideia, pois viram resultados oriundos de tal decisão.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido muito discutida nos últimos tempos devido as mudanças ocorridas na rotina das pessoas, isso tem ocorrido como resultado da globalização em que as pessoas trabalham mais, passam muito tempo ocupadas com estudos, qualificação, posicionamento no mercado de trabalho, competição mercadológica entre outras atribuições que demandam tempo e esforço físico e pessoal. A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2013) apontam que a QVT se caracteriza de maneira geral por um ambiente laboral que esteja limpo, que seja arejado, se possível sem poluição, com o mínimo de ruídos, com as garantias trabalhistas cumpridas, ou seja, com o direito as férias, com uma carga horária diária dentro das normativas de segurança à saúde, com descanso e intervalos entre os turnos para almoçar e/ou lanche. Deve-se atentar também ao bem-estar físico e psicológico, pois estas são premissas da qualidade de vida dentro do ambiente laboral.

Dentro do fator psicológico o ambiente de trabalho é um decisor de saúde, pois o ambiente que não proporciona intervalos, não há trabalho em equipe, não há valorização do colaborador, pressão por melhorias em carreiras (muitos casos o colaborador compromete muito o tempo de descanso com a família e os dias de folga para investir em cursos a pedido da empresa), baixos salários, falta de incentivo por parte da empresa são causas que adoecem e gera prejuízos não só a saúde, mas a carreira, as rotinas, entendendo que há doenças que comprometem toda a estrutura física do corpo e da mente (PRAÇA et al., 2020).

Para Carvalho et al., (2013) é preciso que haja um pouco de estresse entre os colaboradores, pois isto estimula a realizar as atividades por completo, ou seja, é preciso que haja essa força para que o próprio colaborador crie suas metas ou estímulos para atuar de maneira mais efetiva no trabalho. Para os autores o estresse controlado e moderado é benéfico, o que prejudica é quando este passa a ser nocivo, quando o colaborador inicia um processo de desmotivação, cansaço e doenças geradas por não saber mais lidar com o estresse.

Segundo Borges e Henig (2020) as empresas só têm a ganhar quando iniciam o trabalho de QVT, pois há uma mudança no ambiente laboral e nos colaboradores que melhoram de comportamento, aumentam a produtividade, se comprometem mais com os objetivos da empresa, reduz o número de atestados, clima organizacional bem mais atrativo e agradável, redução da rotatividade e assiduidade, melhora na pontualidade e desempenho pessoal e outros fatores que influenciam positivamente na empresa.

A QVT atualmente é vista como uma ferramenta estratégica para as empresas que querem permanecer no mercado global, os empreendedores observaram que o investimento no colaborador, na saúde e em um ambiente agradável e seguro a eles gera um maior comprometimento por parte deles, pois a maioria dos trabalhadores buscam segurança e qualidade no ambiente em que permanecerão 1/3 de seu tempo. Os estudos gerados neste tema apontam que o comprometimento do colaborador é inerente aos investimentos da empresa, esse processo funciona como uma via de mão dupla, ambos têm algo a dar e a receber (SOARES, 2015).

Em estudos sobre a QVT no Brasil, Andrade et al., (2018) verificou que ainda é algo que precisa ser trabalhado com afinco, pois os empreendedores brasileiros não exploram todo o potencial de benefícios da QVT como ferramenta estratégica, não entendem o quão viável é investir em programas de qualidade de vida aos colaboradores. Os autores verificaram que essas ações pensadas na saúde e qualidade no ambiente de trabalho de colaboradores em multinacionais, que já iniciam os trabalhos no Brasil com projetos já definidos, ofertam plano de saúde, descansos, remuneração justa, qualificação profissional dentro do ambiente de trabalho e se precisar deslocar para cursos a empresa paga todas as despesas, algumas ofertam gratificações, bonificações, há planos de carreira, incentivo ao crescimento profissional entre outras ações que beneficiam o colaborador. Já empresas brasileiras de pequeno e médio porte não apresentam tais benefícios aos seus colaboradores, visto que ainda requer um maior incentivo para adotarem tais práticas para com seus colaboradores.

Para Bordes e Henig (2020) as empresas brasileiras tanto privadas quanto as públicas tendem a falhar no processo de QVT, há as empresas que já iniciaram ações sobre a temática, porém, há muito que pode ser desenvolvido e trabalhado, sendo comum observar que na Administração Pública algumas esferas ofertam plano de saúde, a carga horária ajustada, planos de carreiras, programas de valorização do servidor entre outros, porém, há a falha sobre a demora para repor colaborador aposentado, o que de certa forma sobrecarrega os que estão na ativa. Nas empresas privadas há algumas que apresentam estes mesmos benefícios que as públicas, porém, há a questão das participações de lucros, que é algo benéfico para os

colaboradores e totalmente incentivador, pois se em um ano eles recebem um determinado valor, no próximo querem trabalhar mais, com maior afinco e empenho para poder aumentar a participação.

De acordo com Chiavenato (2009), a QVT envolve uma relação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de participar.

Já Amorim (2010) aponta que eram feitos estudos sobre QVT focavam apenas em aspectos restritos ao bem-estar no ambiente de trabalho; depois, buscou-se a solução de problemas com relação ao enriquecimento da tarefa (estímulo à criatividade no trabalho, participação nas decisões, redução da impessoalidade nas relações de trabalho); após, o assunto QVT passou a ser considerada uma vantagem competitiva no planejamento estratégico já que trata de atrair e manter profissionais de qualidade.

No entanto, Bergamini (2008) ressalta que a meta principal do programa de qualidade de vida é melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor a seu colaborador, incentivando-o no seu trabalho. A qualidade de vida envolve toda a empresa e, principalmente, a qualidade de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem.

Por fim Brandão e Bastos (1993) explanam que ao servidor público é associado a má vontade, a incompetência e a falta de comprometimento. Isso reforça a importância de se entender o comportamento das pessoas na empresa pública para que possam ser desenvolvidas práticas de gestão de pessoas que retenham os funcionários na organização, garantam uma melhor eficiência e produtividade da organização, bem como relevem as aspirações, desejos e necessidades dos indivíduos. Por muitas vezes, a instituição perde excelentes funcionários em virtude da desmotivação e desvalorização dos mesmos.

Percebe-se, que muitas vezes o servidor público acaba sendo associado a incapacidade, incompetência ou até mesmo insatisfação pelos serviços prestados, por culpa exclusiva das ações do Estado, afinal, o Estado tem responsabilidade para com o trabalho desses servidores, e caso algum deles cometa algum delito ou não cumpra adequadamente com as funções, o Estado deverá ser responsabilizado, conforme será apresentado adiante.

2.5 Responsabilidades objetivas e subjetivas do Estado para com o trabalho e a dignidade da pessoa humana

A responsabilidade civil segundo Gonçalves (2018, p. 20) caracteriza-se como sendo a busca pela igualdade, baseando no próprio termo tem-se que —responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano”. Entende-se que há o direito e as obrigações e a responsabilidade civil tange sobre o que se deixa de cumprir, já que as obrigações têm origem em um dever jurídico primário ou originário.

Venosa (2018) apresenta que a responsabilidade civil surge a partir do momento em que uma pessoa física ou jurídica causa algum prejuízo e desta forma tem-se a obrigação de indenizar o dano causado, entende-se que para ser considerado dano indenizado deverá estar previsto em lei, como são os casos das normas morais, sociais, éticas e morais. Deve-se atentar que esta ocorrência se dá quando cometido ato ilícito que conforme está disposto no art. 186 do Código Civil de 2002 como sendo “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Entender o que é lícito e ilícito torna-se relevante para poder clamar os direitos quando se percebe a violação do mesmo.

Ao se referir a responsabilidade civil entende-se que a mesma só estabelece de fato quanto se cumpre o *status quo ante in integrum*, ou seja que se haja uma ação que amenize ou mesmo retorne a situação antes do fato ocorrido conforme aponta Cavalieri Filho (2019) ao qual também cita o art. 927 do Código Civil de 2002 ao qual esclarece que:

Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002, p. 01).

Pereira e Tepedino (2018) apresenta um estudo ao qual retrata sobre a dualidade do sistema de responsabilidade apresentado no art. 186, ou seja, há a reponsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva conforme apresenta o art. 927. Já para os casos de elementos essenciais que compões a responsabilidade civil não há dualidade, uma vez que entende que há ação ou omissão, o dano e o nexo de causalidade criando todo o contexto da situação.

Ao explorar teoricamente cada um destes itens citados verifica-se que o dano segundo Venosa (2018) refere-se a lesão ou prejuízo, podendo ser patrimonial ou extrapatrimonial, financeiro ou não, violação dos direitos da personalidade, ou seja, dano moral, que acaba

gerando transtorno psíquico, moral ou intelectual conforme aponta o Código Civil (Brasil, 2002) em seu art. 15 sobre a responsabilidade do Estado:

Art. 15. As pessoas jurídicas de direito público são civilmente responsáveis por atos de seus representantes que nessa qualidade causem danos a terceiros, procedendo de modo contrário ao direito ou faltando a dever prescrito por lei, salvo o direito de regresso contra o causador do dano (BRASIL, 2002, p. 01).

O nexo de causalidade refere-se à relação entre o que deveria ter sido realizado e o que realmente ocorreu, gerando uma omissão ou resultado danoso. Neste caso o agente deverá ter omitido algo, ter infringido em algum momento suas ações, responsabilidade ou mesmo sua conduta. Segundo Tartuce (2018) a responsabilidade subjetiva envolve a culpa e a regra conforme apontam o Código Civil (Brasil, 2002) em seu art. 927:

[...] de acordo com a ordem natural das coisas, a regra vem sempre antes da exceção. Percebe-se que o art. 927, caput, traz primeiro a responsabilidade com culpa, estando a responsabilização objetiva prevista em seu parágrafo único, nos casos ali taxados, justamente nas hipóteses em que não se aplica a regra legal (TATUCE, 2018, p. 504).

Para Cavalieri Filho (2018) a responsabilidade subjetiva está diretamente vinculada a existência da culpa, ou seja, a indenização iniciará de maneira legal quando o culpado assumir/iniciar sua conduta causadora de danos, buscando responsabilizar o agente causador seja por culpa ou por dolo, entendendo que a responsabilidade objetivo virá como segunda parte do processo, realizada futuramente. Deve-se atentar que a responsabilidade subjetiva está vinculada ao processo de negligência ou imprudência e requer uma análise detalhada do processo em busca da verdade e dos fatos reais.

Sobre a responsabilidade objetiva tem-se os estudos de Tartuce (2019, p. 506) que afirma que conforme apresenta no art. 927 do Código Civil (Brasil, 2002) entende-se que “haverá responsabilidade independentemente de culpa nos casos previstos em lei ou quando a atividade desempenhada criar riscos aos direitos de outrem”. Verifica-se que o principal objetivo deste artigo é corrigir o desequilíbrio social que surgia pela falta de justiça para com as pessoas que sofriam danos e não tinham oportunidade de indenização ou mesmo reparação. A responsabilidade objetiva é muito aplicada no que tange a Administração Pública trabalhando a responsabilização do Estado pelos atos praticados pelos seus agentes conforme preconiza a Constituição Federal de 1988 em seu art. 37, § 6 que esclarece todas as normativas e formas de descumprimento ou dano causado ao cidadão.

Marinela (2018) aponta a responsabilidade civil do Estado como responsabilidade

extracontratual devido à natureza que sobrepõe a Administração Pública, entendendo que ela tem normativas e princípios próprios, regras específicas não ocorrendo vínculos anteriores entre o cidadão ou servidor e o Estado. O Estado detém por meio de sua responsabilidade civil as áreas da Administração, do Legislativo e Judiciário e poderá ser responsabilizado em qualquer uma delas, porém, a que mais aciona os processos é a área da Administração Pública.

Para comprovar a culpa/dolo de uma ação do Estado é preciso que a vítima comprove quatro itens que deverão ocorrer de maneira cumulativa sendo a ação estatal causadora, um dano efetivo, o nexo de causalidade e a culpa do agente para iniciar o processo de responsabilidade subjetiva do Estado, caso não haja a comprovação de nenhum deles não se inicia o processo de ressarcimento aos danos sejam eles físicos, morais e afins (CARVALHO, 2017).

Segundo Mazza (2019) essa situação do cidadão (e aqui também enquadra o agente público que pode sofrer algum dano) sofrer danos por parte do Estado criou-se a responsabilidade subjetiva com base da culpa administrativa que compõe se da falta da prestação do serviço ou por danos ocorridos durante o mesmo. Segundo esta condição o Estado deverá indenizar o indivíduo que comprovar que não houve a prestação de serviço ou mesmo se este não foi devidamente prestado conforme dispõe as condições legais.

Aqui enquadra também a questão de que a vítima não precisa obrigatoriamente apontar o agente público causador do dano, simplesmente deve provar que houve danos, assim a Administração Pública não trabalha com dolo ou culpa específica do agente, inicialmente deverá suprir os danos causados e depois de maneira particular resolver a questão ocorrida conforme dispõe suas normativas (VENOSA, 2018)

Verifica-se também a questão da solidariedade social as quais originam o ressarcimento dos danos causados pelo Estado, ou seja, a captação é realizada por meio dos encargos públicos pagos pelos cidadãos e volta ao mesmo por meio de indenizações enquadrando na teoria subjetiva, já para a teoria objetiva tem-se a noção do risco (MARINELA, 2018).

Para Di Pietro (2018) o risco administrativo não era trabalhado na doutrina jurídica, porém, na atual conjuntura considera-se essa possibilidade com total atenção, o Estado passa a ser o principal responsável pela não prestação do serviço, ou pela falha no mesmo, e enquadra também a conduta e ações praticadas pelo agente público quando há ocorrência de danos efetivos e comprovados. Entretanto, é preciso considerar que o Estado poderá solicitar a comprovação de culpa recíproca ou mesmo a culpa causada somente da vítima. Desta forma a indenização poderá ser minimizada ou até mesmo extinta devido a prova apresentada pelo Estado.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa Bibliográfica descritiva e exploratória. Conforme Gil (2008), a pesquisa é desenvolvida a partir de material já elaborado, construído e baseado em livros e artigos científicos. A vantagem dessa pesquisa é permitir uma ampla investigação e abordagem do tema através de vários autores, doutrinadores.

A pesquisa iniciou-se através do acervo literário da Universidade Federal de Lavras e livros no formato digital, havendo então leitura de livros de autores e doutrinadores renomados como Di Pietro, Mazza, Tartuce, Marinela e textos básicos sobre o tema. A coleta de dados ocorreu no período de maio a julho de 2021.

Foram pesquisados, artigos e publicações com respaldos científicos, e foram encontrados inicialmente 22 artigos e publicações referente a temática, após a leitura dos resumos, selecionou-se, em torno de 11 materiais de sites acadêmicos como Scielo que foram encontrados 05 (cinco) artigos relevantes ao tema, e no Google Acadêmico onde foram encontrados em torno de 06 (seis) artigos, que abordavam sobre a qualidade de vida e o princípio da dignidade da pessoa humana envolvendo servidores, cujo foco foi explorar sobre a atuação do Estado na valorização do trabalho e na garantia da dignidade da pessoa humana.

Assim é importante não só saber fazer ou reproduzir é necessário à compreensão sobre a realidade e as razões que lhe levaram a pesquisa. Ao mesmo tempo, é preciso ter cuidado na busca de fontes, observando se são confiáveis. Gomes e Oliveira (1997) defendem a ideia que em uma pesquisa científica é necessário cuidado, não se pode deixar se levar por primeiras impressões, é necessária uma explicação a cada passo dada.

Quanto à natureza da pesquisa, se classificado como básica de natureza qualitativa, que segundo Gil (2008, p. 13) “visam abordar a etnologia e comunicação, buscando a lógica da descoberta ao qual o contexto é aprendido”.

Pode-se citar que a pesquisa científica tem uma característica própria conforme cita Minayo (1993, p. 23) “Pesquisar, significa, de forma bem simples, procurar respostas para indagações propostas”.

Sendo assim, com porte dos dados da pesquisa foi realizado um tratamento para que os mesmos possam responder aos objetivos do presente trabalho e analisados em termos do referencial teórico em estudo. Os descritores utilizados foram “Estado e o direito ao trabalho”, “Trabalho e dignidade da pessoa humana”, “A qualidade de vida no trabalho”, Constituição Federal e os direitos trabalhistas, “A atuação do Estado na garantia do direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana”.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

O trabalho e a dignidade da pessoa humana estão intimamente vinculados as questões sociais da Constituição Federal de 1988 ao qual busca a promoção do trabalhador por meio de direitos e deveres básicos e fundamentais, conforme apontam Scarlet (2012), Silva e Menezes (2015) e Souza e Oliveira (2016) e desta forma, verificou-se que o Estado é responsável por suas ações de forma objetiva e subjetiva conforme se observa na análise realizada na referida sessão.

Sendo assim, Carvalho (2017), Gonçalves (2018), Venosa (2018), Tartuce (2018), Cavalieri Filho (2019) e Mazza (2019) ao explorar as condições do Estado mediante a ações de culpa ou dolo verificou-se variados autores que promoveram estudos sobre tais condições e apresentaram o posicionamento do mesmo, uma vez que, o Estado trabalha e se dispõe de normativas diferentes das demais organizações, é um Estado Soberano, mas que possui ferramentas que visam a isonomia perante todos os cidadãos, principalmente se houve danos ou dolo mediante a prestação de algum serviço.

O trabalho é um direito social como visto e apontado por Silva (2011) e Souza e Oliveira (2016), mas é preciso que o Estado interfira em situações em que não há mais oferta digna de trabalho ou mesmo em condições que ferem a dignidade da pessoa humana, para estes casos há uma jurisdição própria para que o Estado se mantenha atuante e que nenhum cidadão se sinta lesado por falta de justiça ou por algum dolo ou dano causado pela Administração Pública.

A seguir apresenta-se uma análise e discussão sobre a atuação do Estado mediante aos direitos e oferta de emprego aos trabalhadores e cidadãos que residem no Brasil, bem como seu posicionamento mediante as responsabilidades objetivas e subjetivas para o que tange ao cidadão que sofreu ou sofre algum dano ou dolo.

4.1 Sobre o Trabalho humano e as mudanças após a Constituição Federal de 1988

Silva e Menezes (2015) e Souza e Oliveira (2016) apresentam as principais mudanças ocorridas para o trabalhador após a promulgação da Constituição de 1988, sendo as mais evidentes as questões de segurança no trabalho e a garantia da permanência do cidadão trabalhador por meio dos contratos, direitos adquiridos como salário mínimo, férias, abono salarial, carga horária de trabalho, adicionais de periculosidade, insalubridade, adicional noturno (para os casos em que se trabalha no período noturno) entre outros.

Quaisquer ações classificadas como desumanas (e as ações são as que não cumprem as

condições apontadas no parágrafo anterior) e estão dispostas nas Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) conforme apresenta Moraes (2012) e Elesbon (2012) que norteia todas as ações referentes ao trabalho dentro do território brasileiro. Entende-se a importância desta ação do Estado em busca da proteção do trabalhador e do empregador.

O Estado como principal detentor da tutela do trabalho deve sempre buscar ações que validam a garantia da qualidade de vida e segurança do cidadão, desta forma, as normativas são irrefutáveis a qualquer cidadão, seja com intenção ou não de praticá-las, mas deve-se cumprir todas as normativas de maneira fiel ao qual Moraes (2012) e Nascimento e Silva (2019) descrevem em seus estudos, assim, tem-se ações efetivas e sem causar prejuízo ou mesmo denegrir a dignidade da pessoa.

Como ação efetiva do Estado para com os trabalhadores foram criadas políticas públicas para o trabalhador envolvendo os cuidados para com a saúde e seguridade social, conforme aponta Silva e Meneses (2015) e Nascimento e Silva (2019) em estudos sobre o Estado e suas ações para com o trabalhador.

O trabalho é garantido a todo cidadão residente no Brasil com mais de 16 anos (legislação especial, com mais de 18 anos a legislação é efetiva e válida) até os 60 anos para mulheres e 65 anos para os homens (dos 60/65 anos completos até os 70 anos completos – aposentadoria compulsória). Segundo Limongi e França (2019) as leis trabalhistas referem-se sempre a ação e a busca pela parte que sofreu prejuízo, podendo ser a parte contratada ou a parte contratante. Por isso seus julgamentos são extensos e demorados, pois requer várias análises e um minucioso levantamento de provas e evidências.

As normativas trabalhistas após 1988 sofreram alguns acréscimos devido os novos conceitos e atividades presentes no meio trabalhista como por exemplo o uso de instrumentos tecnológicos substituindo o trabalho humano, há normativas para que o homem ao perder o emprego para o uso de máquinas e equipamentos tecnológicos não fique desamparados sem seus direitos conforme apontam Reis (2012) e Limongi e França (2019) abordando sobre a evolução do trabalho e das leis trabalhistas no Brasil.

Segundo Moraes e Coelho (2018), Silva (2019) e Limongi e França (2019) outra ação válida do Estado a ser mencionada refere-se aos cursos de capacitações que o governo federal vem há tempos trabalhando, ofertando cursos não somente na categoria técnica, mas de ensino superior, cursos de qualificação profissional ofertados por órgãos e instituições públicas de forma que o cidadão possa inscrever-se e estudar sem ônus.

4.2 Ações do Estado para valorização do trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana nas organizações estatais

O que se observou durante a análise dos estudos de Gonçalves (2018), Venosa (2018) e Marinela (2018) é que o Estado tem responsabilidade civil e responde por seus atos, entretanto, deve-se considerar que o mesmo está sujeito a normativas e jurisdição que difere do âmbito privado, como é comum de observar no dia a dia do trabalhador. O Estado responde de maneira diferente, mas é responsável pelo que faz e oferta ao cidadão.

Deve-se considerar que a Administração Pública é composta por pessoas e sendo assim, está sujeita a erros e falhas, e a base principal das ações e serviços da referida é a prestação de serviços públicos. O agente público pode cometer falhas e erros, sejam eles com dolo ou culposos, entretanto, eles também estão sujeitos a prestar contas a Administração Pública pelos seus atos, mas quem tem a responsabilidade civil de responder pelos atos é o Estado conforme afirmam Carvalho (2017), Venosa (2018), Cavalieri Filho (2019) e Mazza (2019) aos quais debatem sobre o posicionamento do Estado mediante a responsabilidade civil objetiva e subjetiva.

Para Carvalho (2017), Cavalieri Filho (2018) e Tartuce (2019) pela jurisdição o Estado deve responder dentro da teoria de responsabilidade objetiva ou pela responsabilidade subjetiva ou pela sequência das duas teorias. O que definirá a forma que se enquadrará será pelo que a vítima apresentará como prova podendo ser ações extracontratuais que não tenha mantido o equilíbrio social aos cidadãos que possuem algum dano ou dolo praticado pela Administração Pública seja eles a ação estatal causadora, um dano efetivo, o nexo de causalidade e a culpa do agente. Somente com tais situações é que inicia-se o processo contra o Estado por negligência, falha ou ausência da prestação de serviço público.

O Código Civil de 2002 expõe toda a responsabilidade do Estado brasileiro mediante a situações de dolo ou culpa durante a prestação de serviço e conforme descreve Pereira e Tepedino (2018), Tartuce (2018/2019) é preciso analisar cada situação considerando a hipótese de que nem sempre será somente o Estado o culpado pela falha na prestação de serviços.

4.3 O papel do Estado e as responsabilidades nas ações de promoção do trabalho humano e a qualidade de vida nas organizações públicas

Aqui se verifica que o Estado promoveu condições em que busca a verdade sobre a

prestação dos serviços público resguardando também o agente prestador, haja vista que, todo agente público também está resguardando pela isonomia da lei, ou seja, ele também pode ter sofrido danos ou dolo por parte do cidadão. Desta forma, Venosa (2018), Marinela (2018), Di Pietro (2018) e Mazza (2019) apresentam estudos aos quais relatam sobre a responsabilidade compartilhada, ou seja, o cidadão também poderá ser indiciado por danos causados a coisa pública, ao agente público.

Verificou-se também, segundo Marinela (2018), Di Pietro (2018) e Mazza (2019) que o Estado mantém sempre atualizado as questões dos estatutos que buscam manter a qualidade de trabalho e de vida dos agentes públicos. Nem todos os entes da federação ou mesmo órgãos públicos possuem planos de saúde, vale alimentação ou mesmo algum outro benefício que não seja o inerente ao serviço prestado.

As garantias dos direitos do serviços público ou privado se mantém conforme apresentado na CLT para o setor privado e os estatutos para o servidor público, com os devidos ajustes conforme as mudanças no mercado e na própria Administração Pública que busca qualidade nos serviços prestados, transparência e participação democrática da população, seguindo a mesma premissa estão as organizações privadas que também tem que apresentar as prestações de contas e a garantia de trabalho ao cidadão por meio das políticas públicas atuantes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de pesquisa limitou - se em abordar servidores na esfera municipal, estadual e colaboradores das organizações privadas, para que fosse possível identificar a aplicabilidade da qualidade de vida nas organizações públicas ou privadas.

Através do estudo, pode-se concluir que o trabalho é uma condição social humana que o acompanha desde a evolução da espécie, porém, com uma sociedade organizada e um ordenamento jurídico prático o trabalho passa a ser ofertado sobre a tutela da dignidade da pessoa humana. Verificou-se que o homem deve gerar seu trabalho considerando o valor humano investido no mesmo e assim resguardar sua segurança, saúde, sua convivência com os demais de maneira equânime e eficaz para ambos.

Além disso, o Estado deve garantir que todo homem tenha acesso ao trabalho, mantendo a ordem econômica em suas ações, mas mantendo a dignidade da pessoa humana em cada ação realizada, de forma a manter os direitos básicos e sociais do cidadão, por isso o mesmo é preciso manter políticas públicas para que haja condições de trabalho, oferta de emprego ou pleno emprego e sustentabilidade do cidadão e dos seus.

No âmbito do setor privado as normativas são as mesmas para manter a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana em condições laborais, entretanto, deve haver o incentivo do Estado totalmente respaldado na Constituição Federal que é a base de todo o processo.

A livre iniciativa também é algo a ser motivado e trabalhado pelo Estado por meio de políticas públicas reguladoras e pelas ações do Ministério do Trabalho buscando garantir a segurança e os direitos básicos dos trabalhadores e ao mesmo tempo incentivando parcerias para cursos de qualificação profissional, capacitação da mão de obra entre outras ações que trarão melhores condições ao trabalhador de maneira profissionalizante, expandindo assim as ofertas de mão de obra capacitada.

O Estado deve trabalhar com parcerias, pois sozinho não consegue manter as demandas sociais e trabalhistas em um país populoso como o Brasil, entendendo que estas parcerias trarão benefícios e melhores condições para o trabalhador.

Destarte, o desenvolvimento do presente trabalho de pesquisa auxiliou na análise da importância do princípio da dignidade da pessoa humana, e o papel do Estado na valorização da qualidade de vida no trabalho, pois através do conceito de diversos autores tanto de livros quanto de artigos que explanaram sobre a temática, pode-se identificar o poder e o impacto que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sobre a vida dos colaboradores privados ou estatais.

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana tem validade no momento em que o indivíduo tem resguardado os direitos básicos elencados no escopo da Constituição Federal de 1988, também denominados direitos fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano. Dessa forma, pode-se dizer que o papel do Estado, é de fiscalizar e elaborar normas para garantir os direitos fundamentais compreendidos pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

É importante ressaltar, que a qualidade de vida no trabalho é uma maneira de medir a relação que os colaboradores ou servidores públicos estabelecem com seu ambiente de trabalho, ou seja, trata da satisfação e da motivação dessas pessoas no ambiente de trabalho, e como isso pode influenciar nos resultados e na produtividade geral de uma organização.

Sendo assim, verifica-se que os autores destacaram e abordaram a importância do Estado na valorização da Qualidade de vida e também das pessoas para as organizações, e que para se terem pessoas eficientes e que agregam valor à empresa, é necessário que elas possuam uma boa Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, é notório que para ter qualidade na realização das tarefas cotidianas e para ter qualidade nos produtos e serviços a organização precisa das pessoas capacitadas, satisfeitas. Pois os servidores que trabalham nessas organizações estatais são as responsáveis pelo bom andamento e o desempenho das atividades realizadas dentro da organização.

Portanto, que a prática pela Qualidade de Vida no Trabalho é um instrumento de suma importância para promover a satisfação dos funcionários, pois um colaborador satisfeito e motivado, torna-se mais criativo e mais produtivo no ambiente de trabalho, e nisso, a empresa pode optar por vários programas, treinamentos, melhorias no ambiente de trabalho ou nas tarefas desempenhadas, para que assim o colaborador exerça suas funções com comprometimento, eficácia e eficiência.

Recomenda-se para trabalhos futuros, abordar profundamente sobre a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações e como isso pode tornar o ambiente organizacional mais produtivo e saudável com abordagem na ST (Segurança do Trabalho), explanando e identificando medidas de prevenção adotadas para proteger os colaboradores de uma empresa e reduzir riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F.; STEFANO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, Curitiba, v.17, n.1, p.54–83, 2018.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho**: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM*, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo – Paraná, 2010. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357> Acesso em: 06 jun. 2020 às 10h32min.

BASTOS, C. R. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: C. Bastos, 2009.
BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

BORGES, A. P. L.; HERIG, E. V. Qualidade de vida no trabalho: qual a percepção dos funcionários de apoio e técnico em uma escola estadual em Rondonópolis? **Revista Estudo & Debate**, Lajeado, v. 27, n. 4, 2020. ISSN 1983-036X.

BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. **Comprometimento organizacional em uma instituição universitária**. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, julho/setembro 1993. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/3780/3126>. > Acesso em 06 jun. 2020 às 19h24min.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 04 de julho de 2021.

_____. Ministério da Saúde. Biblioteca Virtual em Saúde. **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador** (Cerest). Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/116cerest.html>. Acesso em 02 de julho de 2021.

_____. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 28 de agosto de 2021.

CARVALHO, M. **Manual de direito administrativo**. 4. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CAVALIERI FILHO, S. **Programa de Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas,

2009.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 31. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GIL, A. C. **Técnicas de Pesquisa Social**. 6^a ed. Editora Atlas: São Paulo. 2008.

GONÇALVES, C. R. Direito Civil Brasileiro, volume 4: **Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2019.

MARINELA, F. **Direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo – Rio de Janeiro, Abrasco, 1993.

MORAES, L. L.; COELHO, F. S. (Des)Integração entre subsistemas de ingresso no serviço público: análise de uma carreira do ciclo de gestão. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 23, n. 75, p. 3-27, 2018.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012. PEREIRA, C. M. S.; TEPEDINO, G. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OMS. **Brasil é o país mais ansioso do mundo, segundo OMS**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/06/05/brasil-e-opais-mais-ansioso-do-mundo-segundoaoms.htm#:~:text=O%20Brasil%20sofre%20uma%20epidemia,medicamentos%2C%20entretanto%2C%20ainda%20permanece>. Acesso em 20 de outubro de 2021.

PEREIRA, C. M. S.; TEPEDINO, G. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de Covid 19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior**. UniAcademia. Artigo disponível em: <file:///C:/Users/Deciane/Downloads/2665-5944-1-SM.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2021.

REIS, M. **Congresso Internacional Interdisciplinar Em Sociais E Humanidades**. Niterói RJ: ANINTER-SH/ PPGSD-UFF, 03 a 06 de Setembro de 2012, ISSN 2316-266X.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. e atual. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, A. B. **Desenvolvimento de carreiras por competências**. Brasília: Enap, 2019. 105 p. : il. (Coleção Gestão Pública), Inclui bibliografia. ISBN: 978-85-256-0119-3.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed. rev. atual. até a Emenda

Constitucional n. 67, de 22.12.2010. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, L. A. M. G.; MENESES, L. M. A. **Hermenêutica constitucional, dignidade do trabalhador e evolução do modo de produção**. In: Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (Conpedi) UFMG/Fumec/Dom Helder Câmara. 23, 2015. Anais eletrônicos... Florianópolis: Conpedi, 2015. p. 159-185. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/6eh993o0> . Acesso em 03 de julho de 2021.

SOARES, I. D. **A qualidade de vida no trabalho dos professores das escolas estaduais do município de Lagoa Nova/RN**. 2015. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

SOARES, L. J. S. **Qualidade de Vida no Trabalho dos professores do Ensino Médio da rede pública e privada: o caso comparativo em cinco escolas de Rondonópolis Mato Grosso**. 2018. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Mato Grosso, Rondonópolis, 2018.

SOUZA, O.; OLIVEIRA, L. J. A busca pela valorização do trabalho humano: interpretação sistêmica do texto constitucional. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 32, n. 2: 9-34, jul./dez. 2016.

TARTUCE, F. **Direito Civil**, v. 2: Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil. 13. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TARTUCE, F. **Direito Civil: Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil**, v. 2. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

VENOSA, S. S. **Direito Civil: Obrigações E Responsabilidade Civil**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2018.